



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

bdew
Energie. Wasser. Leben.

**Erfolgsfaktor
Familie**
Das gemeinsame Ziel



Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen der Energie- und Wasserwirtschaft

Aus der Praxis für die Praxis

Inhalt

Vorwort der Vorsitzenden der Hauptgeschäftsführung des BDEW, Hildegard Müller.....	5
1. Leistungsträgerinnen und Leistungsträger finden und binden: Warum familienbewusste Personalpolitik in der Energie- und Wasserwirtschaft ein Zukunftsthema ist	7
2. Familienbewusste Lösungen.....	10
2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle: Flexibilität und Verlässlichkeit für Beruf und Familie	10
2.2 Unterstützung bei der Kinderbetreuung: Es muss nicht gleich der Betriebskindergarten sein.....	16
2.3 Beruf und Pflege: Entlastung erhöht die Einsatzbereitschaft.....	22
2.4 Väter: Beruf und Familie kein Frauenthema mehr	27
2.5 Familienbewusste Unternehmenskultur: Führung und Vorbilder gefragt.....	30
3. Kommunikation nach innen und außen.....	34
4. Service.....	38
4.1 Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	38
4.2 Nützliche Links und Publikationen.....	39

Vorwort

Familienfreundlichkeit in der Energie- und Wasserwirtschaft – ein Gewinn für alle

Die Energie- und Wasserwirtschaft befindet sich in einem grundlegenden Umbruch. Die Herausforderungen des Klimawandels und der Energiewende sowie die qualitativ hochwertigen Aufgaben in der Wasserwirtschaft werden die Unternehmen, die Geschäfts- und die Arbeitsprozesse nachhaltig verändern und damit auch die Anforderungen an diejenigen, die in den 1.800 BDEW-Mitgliedsunternehmen arbeiten und ihre Geschicke bestimmen.



Wer seine Arbeit gut und motiviert machen will, muss dafür die nötigen Freiräume haben. Das gilt in jedem Beruf, aber besonders dort, wo hohe Qualifikation und Verantwortung gefragt sind. Wir wissen, dass sich der Wettbewerb um die besten „Köpfe“ in den kommenden Jahren auch in der Energie- und Wasserwirtschaft verschärfen wird. Daher wird es in der Zukunft noch wichtiger sein, dass sich die Beschäftigten in unseren Branchen während der Arbeitszeit ganz auf ihre Aufgaben konzentrieren können – ohne sich um private Belange sorgen zu müssen.

Die Energie- und Wasserwirtschaft wird daher in Zukunft noch stärker darauf angewiesen sein, qualifizierte Beschäftigte zu finden, sie zu binden und ihnen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten. Deshalb engagieren sich die Branchen auch intensiver für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei geht es nicht nur um die Unterstützung von Eltern, sondern auch um Beschäftigte, die Angehörige pflegen.

Daher freue ich mich, Ihnen erstmalig diese Broschüre vorstellen zu können, die ausgewählte Beispiele aus unseren Mitgliedsunternehmen zeigt, die nachahmenswert sind. Dabei gilt: Nicht jede Maßnahme passt für jedes Unternehmen. Aber die Erfahrung zeigt: Wer maßgeschneiderte Angebote entwickelt, schafft damit Vorteile für alle Beteiligten. Die Informationen und Praxisbeispiele in dieser Broschüre zeigen auf, welche Maßnahmen möglich sind und wie sich Familienfreundlichkeit positiv für das Unternehmen auswirkt. Lassen Sie sich in diesem Sinne inspirieren.

Hildegard Müller

Vorsitzende der Hauptgeschäftsführung des BDEW

1.

Leistungsträgerinnen und Leistungsträger finden und binden: Warum familienbewusste Personalpolitik in der Energie- und Wasserwirtschaft ein Zukunftsthema ist

Im Zuge des demografischen Wandels verändert sich auch der Arbeitsmarkt. Es ist absehbar, dass sich Arbeitgeber künftig mehr um qualifiziertes Personal bemühen müssen.

Seit einigen Jahren ist familienbewusste Personalpolitik in aller Munde. Eine Modeerscheinung ist sie deshalb nicht: Wer gutes Personal finden und dauerhaft an sich binden möchte, tut gut daran, sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu befassen. Sie ist ein immer wichtiger werdender Baustein einer langfristigen Personalpolitik – und richtet sich keineswegs „nur“ an Frauen.

Der Aufwand dafür ist in vielen Fällen erstaunlich gering. Denn familienbewusste Personalpolitik hat den Vorteil, dass sich schon mit kleinen Maßnahmen große Wirkung erzielen lässt. Und wo ein größeres Engagement sinnvoll und nötig ist, führt dies in der Regel zu deutlichen Einsparungen an anderer Stelle – und nicht selten zu einem handfesten Imagegewinn.

Dabei gilt: Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung müssen zum Unternehmen passen, weil jedes Unternehmen nach seinen eigenen Regeln funktioniert. Entscheidend ist eine offene Unternehmenskultur, die die Bedürfnisse der Beschäftigten und die betrieblichen Erfordernisse unter einen Hut bringen will und auch die „andere Seite“ der Beschäftigten – das Familien- und Privatleben – ernst nimmt.

Zahlen, Daten, Fakten

Bislang verzeichnet die Energie- und Wasserbranche noch keinen akuten Mangel an Fachkräften. Trotzdem räumen bereits heute 44 Prozent der Unternehmen Maßnahmen gegen einen zukünftigen Mangel an qualifiziertem Personal eine hohe Priorität ein.

Um sich auf einen absehbaren Mangel an qualifizierten Fachkräften vorzubereiten, bauen sie bereits konkret vor: Unternehmen der Energie- und Wasserwirtschaft bilden über den Bedarf hinaus aus. Im Jahr 2011 betrug die Ausbildungsquote 6,3 Prozent.

Dass dabei auch das Thema Beruf und Familie an Bedeutung stark zunimmt, verdeutlicht folgende Zahl: Seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 steigt in mehr als 37 Prozent der Unternehmen die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit. Das legt übrigens auch nahe, dass es schon lange nicht mehr nur die Frauen sind, für die eine bessere Vereinbarkeit wichtig ist. Immer mehr Väter beantragen heute Elternzeit.

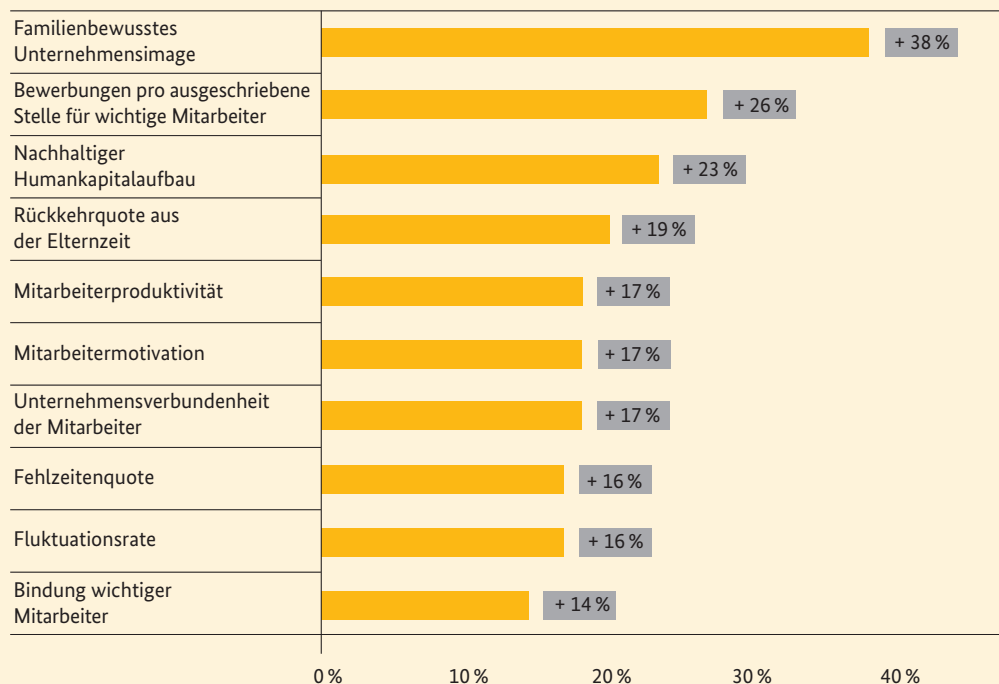
Die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik im Überblick:

Zahlreiche Studien belegen, was viele Unternehmen aus Erfahrung wissen: Wer Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, realisiert handfeste und auch betriebswirtschaftliche Effekte.

- **Imagegewinn:** Ihr Unternehmen positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber, qualifizierte Fachkräfte werden auf Ihr Unternehmen aufmerksam und bewerben sich. Und: Familienbewusste Unternehmen ziehen Kundinnen und Kunden an.
- **Zufriedenere Beschäftigte:** Die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt.
- **Weniger Fehlzeiten:** Besonders engagierte Unternehmen verzeichnen im Schnitt deutlich weniger Fehltag.
- **Schnelles Comeback:** Nach einer Familienpause kehren Beschäftigte schneller an ihren Arbeitsplatz zurück.

Familienbewusste Personalpolitik schafft betriebswirtschaftliche Vorteile

In einer repräsentativen Studie hat das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) die wirtschaftliche Effizienz familienbewusster und nicht familienbewusster Unternehmen in Hinblick auf wichtige personalpolitische Kenngrößen gegenübergestellt. Familienbewusste Unternehmen erreichen bei allen gemessenen Faktoren im Schnitt um 15 Prozent bessere Werte – so haben sie einen besseren Bewerberpool (um 26 Prozent) und eine höhere Rückkehrquote (19 Prozent) und weisen um 16 Prozent geringere Fehlzeiten auf.



Basis: berufundfamilie-Index aus Repräsentativbefragung von 1.001 Unternehmen, Gegenüberstellung der 25 Prozent sehr familienbewussten Unternehmen und der 25 Prozent nicht familienbewussten Unternehmen

Quelle: FFP: Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, 2008

Diese Broschüre liefert Ihnen Anregungen aus der Praxis, wie Sie Ihre Personalpolitik familienbewusst gestalten und damit Ihren Unternehmenserfolg steigern können. Verschiedene Unternehmen der Energie- und Wasserwirtschaft berichten darüber, wie

- | flexible Arbeitszeitgestaltung die Loyalität und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erhöht,
- | Eltern schneller aus der Elternzeit zurückkehren,
- | Beschäftigte mit kleinen Kindern unterstützt werden, sodass sie unabhängig von Regelbetreuungszeiten arbeiten können,
- | Sie Ihre Beschäftigten bei der Betreuung von Angehörigen unterstützen können und damit Ausfallzeiten vorbeugen,
- | eine offene Kommunikation nach innen die Unternehmenskultur belebt und die Beschäftigtenbindung erhöht,
- | ein gelungenes Marketing der familienbewussten Maßnahmen nach außen das Unternehmen für Fachkräfte und Kundinnen bzw. Kunden attraktiv macht.

2.

Familienbewusste Lösungen

Familienbewusste Personalpolitik umfasst mehr als flexible Arbeitszeiten und Hilfe bei der Kinderbetreuung. Fünf Handlungsfelder bieten viele Möglichkeiten, Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern – und im besten Fall sinnvolle Maßnahmen intelligent miteinander zu kombinieren.

2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle: Flexibilität und Verlässlichkeit für Beruf und Familie

Im Gegensatz zu vielen anderen Branchen waren die Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in der Energie- und Wasserwirtschaft bislang relativ konstant. Konjunktur- und Auftragsschwankungen waren nur zum Teil mit denen vieler anderer Wirtschaftsbereiche vergleichbar. Dies ermöglichte der Branche eine kontinuierliche und langfristige Kapazitäts- und Arbeitszeitplanung.

Aus zwei Gründen werden die Unternehmen in der Energie- und Wasserwirtschaft in Zukunft häufiger neue Wege in der Arbeitszeitgestaltung gehen: Zum einen erfordern die Herausforderungen des großen gesellschaftlichen Gemeinschaftswerkes Energiewende flexiblere und systemübergreifende Lösungen, die sich auch in der Gestaltung der Arbeitszeit niederschlagen werden. Zum Zweiten werden sich angesichts der sich deutlich verändernden Vorstellung gerade junger qualifizierter Fachkräfte hinsichtlich der Arbeits(zeit)gestaltung auch Energie- und Wasserunternehmen bei der Gestaltung einer modernen Arbeitszeitorganisation stärker engagieren.

Grundregel dabei: Wer als Arbeitgeber Flexibilität zugesteht, kann im Gegenzug von den Beschäftigten mehr erwarten. Daher lohnt es, mit Beschäftigten gemeinsam über Anforderungen und Möglichkeiten einer flexiblen und familienbewussten Arbeitszeitgestaltung zu sprechen und neue Wege zu erproben.

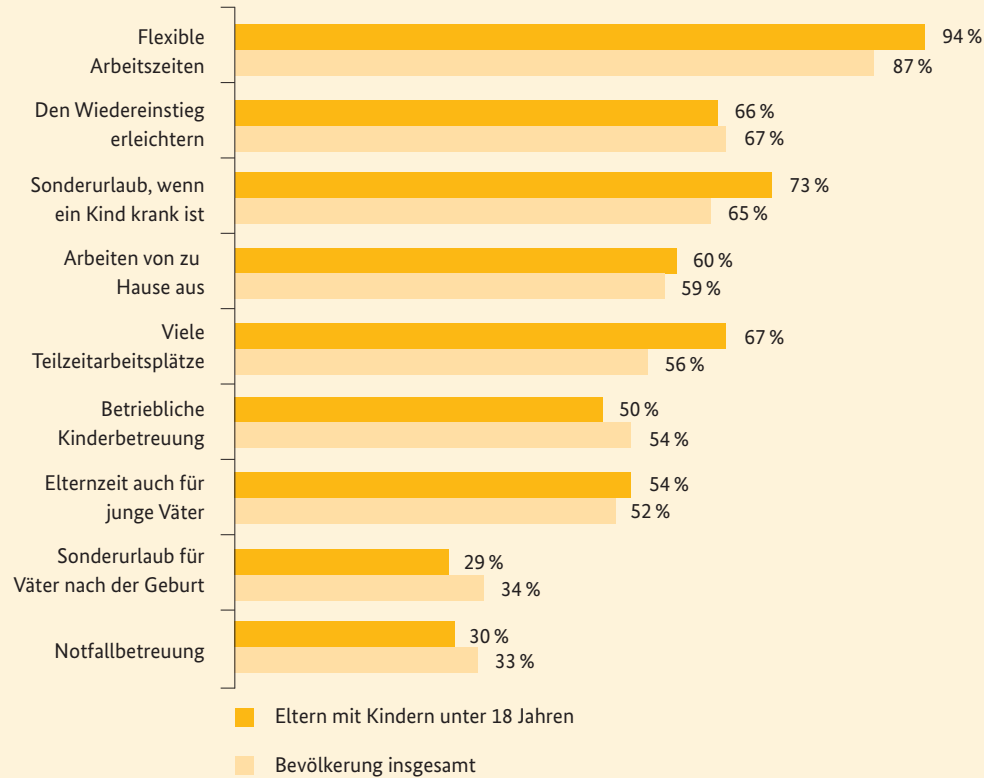
Im Folgenden stellen wir Ihnen vor,

- wie Sie mit der **Länge** der täglichen Arbeitszeit variieren können (Teilzeit, Jobsharing),
- wie Sie durch die **Lage** der Arbeitszeit Freiräume ermöglichen können (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit),
- wie sich mit der **Wahl des Arbeitsortes** (Einrichtung von Homeoffice oder Telearbeitsplatz) für bestimmte Tätigkeiten Verlässlichkeit schaffen lässt,
- welche Möglichkeiten es gibt, auch **Schichtmodelle** familienbewusster zu gestalten.

Schon gewusst?

Beschäftigte mit und ohne Kinder bewerten einen Arbeitgeber als familienbewusst, wenn er flexible Arbeitszeiten anbietet.

Was macht einen familienfreundlichen Arbeitgeber aus?



Basis: Bevölkerung über 16 Jahre

Quelle: BMFSFJ (Hrsg.): Monitor Familienforschung. Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009, Allensbach HD-Archiv-Nr. 10036

Teilzeit

Reduzierte Vollzeit oft sinnvoll

Teilzeitmodelle, die 70 bis 80 Prozent der Vollzeitarbeit umfassen („reduzierte Vollzeit“), kommen den familiären Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen oft mehr entgegen als die klassische Teilzeit mit 50 Prozent. Sie tragen auch dazu bei, Beschäftigte in Teilzeit verstärkt in qualifizierten Positionen zu halten und ihnen den weiteren Berufsweg zu erleichtern.

Umgekehrt profitieren die Betriebe davon, wenn ihre gut ausgebildeten Beschäftigten die Arbeitszeit weniger reduzieren als bei „klassischer“ Teilzeit. Hier ist es individuell gestaltbar, ob der Beschäftigte jeden Tag in reduzierter Stundenzahl arbeitet oder einige Tage in Vollzeit und dafür einen oder mehrere Arbeitstage freihat.

Führung in Teilzeit immer häufiger

Nicht in allen Fällen ist es erforderlich, dass Führungskräfte in Vollzeit vor Ort präsent sind. Immer mehr Führungskräfte nehmen auch für sich selbst flexible Arbeitszeiten in Anspruch, häufig in Kombination mit mobilen Arbeitsformen. So können sie ihren Berufs- und Familienalltag erleichtern.

Jobsharing

Jobsharing heißt, dass sich zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen und dabei ihren Bedarf an Arbeits- und Freizeit aufeinander abstimmen. Um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu garantieren, ist es hilfreich, wenn Führungskräfte lernen, ausgewählte Aufgaben an andere Beschäftigte zu delegieren und bei Jobsharing-Modellen ausreichend Übergabezeiten einplanen.

Schon gewusst?

Starre Arbeitszeiten entsprechen nicht mehr den heutigen Beschäftigtenwünschen

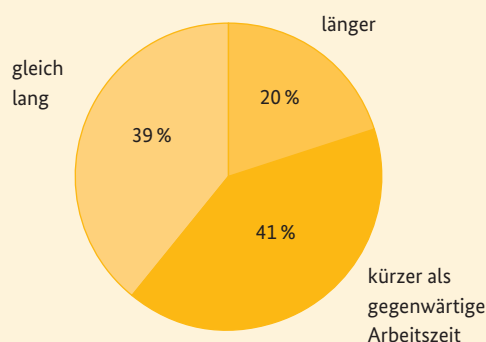
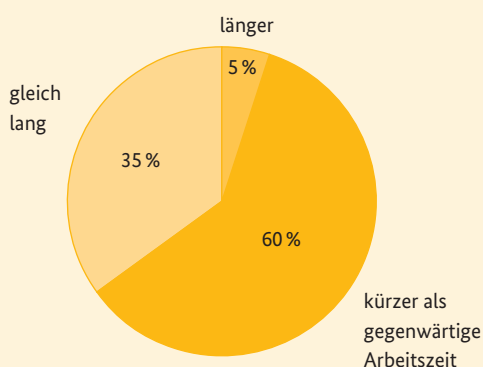
Starre Modelle wie „halbtags“ oder „Vollzeit von acht bis fünf“ widersprechen den Wünschen der meisten Mütter und Väter. Befragungen zeigen, dass die große Mehrheit der vollzeiterwerbstätigen Eltern gerne etwas weniger und die teilzeiterwerbstätigen Elternteile gerne etwas mehr arbeiten wollen.

Ideale Arbeitszeiten – Eltern wünschen sich mehr Zeit mit der Familie

Berufstätige Väter von Kindern
unter 18 Jahren

Berufstätige Mütter von Kindern
unter 18 Jahren

Die optimale Wochenarbeitszeit wäre ...



Basis: Bundesrepublik Deutschland; berufstätige Eltern von Kindern unter 18 Jahren, die konkrete Angaben machen
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2010, im Auftrag des BMFSFJ (08/2010)

Arbeitszeitkonten

Viele Unternehmen nutzen Arbeitszeitkonten zur Bewältigung von betrieblichen Auslastungsschwankungen. In der Regel ermöglichen sie aber zugleich auch die Nutzung von Plusstunden für Phasen, in denen Beschäftigte z.B. mehr Zeit für familiäre Belange brauchen. Unterschieden werden dabei Jahres- und Lebenszeitkonten. Gerade Letztere können auch dazu eingesetzt werden, um familienbedingte Auszeiten bzw. Zeiten höherer familiärer Belastung im Rahmen einer temporären Arbeitszeitverkürzung abzufedern.

Lange wurden gerade Langzeitkonten als Lösung für einen früheren Renteneintritt genutzt. Mittlerweile finden sie aber immer mehr als Zeitreservoir für Familie, Weiterbildung oder Stressbewältigung Anwendung.

Zeitwertkonten

Hier wird die Flexibilität durch das Ansparen von Arbeitsstunden über einen gewissen Zeitraum ermöglicht, der sich im Extremfall bis zum Renteneintritt erstreckt. Phasen längerer Arbeitszeiten in jüngeren Jahren können zum Aufbau des Stundenkontos führen, das dann in Zeiten der höheren familiären Belastung abgebaut wird.

Gleitzeit – Effizienzgewinne möglich

Gleitzeit ist eine häufige Form der Arbeitszeitkontenführung. Neben mehr Flexibilität für Familien kann das auch zusätzliche Effizienzgewinne bringen: Die Anwesenheitszeiten der Belegschaft werden über den Tag verteilt und ermöglichen unter Umständen längere Betriebszeiten, ohne insgesamt mehr Arbeitszeit zu beanspruchen. In Zeiten geringerer Auslastung kann den Beschäftigten die Zeit eingeräumt werden, Kinder abzuholen oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. Bei Auslastungsspitzen steht wiederum mehr Kapazität zur Verfügung. Durch Gleitzeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich mitplanen, indem sie Stunden flexibel ansparen und aufbrauchen. Oftmals und insbesondere in Kombination mit mobilen Arbeitsplätzen empfiehlt sich das Modell der Vertrauensarbeitszeit. Hier steht die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund, nicht die zeitliche Präsenz der Beschäftigten im Unternehmen.

Arbeiten von zu Hause aus

Kombination mit mobilen Arbeitsmodellen

Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung lassen sich oft mit mobilem Arbeiten kombinieren. So können Aufgaben außerhalb von Vertrieb und Produktion oft auch mobil von zu Hause aus erledigt werden. Dadurch entsteht für beide Seiten meist ein höheres Maß an Verlässlichkeit. Wenn sich beispielsweise Beschäftigte um kranke Angehörige kümmern müssen, können sie häufig nur eingeschränkt am Arbeitsplatz erscheinen. Ein Heimarbeitsplatz erleichtert es, während solcher Zeiten bestimmte Aufgaben zu erledigen, und reduziert zugleich Fehlzeiten. Zudem erweist sich gerade bei konzeptionellen Arbeiten das Homeoffice mitunter auch als Möglichkeit, ungestört und oft konzentrierter zu arbeiten, als dies in vielen Büros möglich ist.

Familienbewusste Arbeitszeiten als Teil der Unternehmenskultur

**Stadtwerke Energie Jena-Pößneck
GmbH**

Beschäftigte: 140

Internet: www.stadtwerke-jena.de



Familienbewusste Arbeitszeiten als selbstverständlich gelebte Praxis

Fast ein wenig verwundert reagiert die Personalleiterin Ina Hennig-Rußwurm, als sie nach den familienbewussten Arbeitszeiten bei den Stadtwerken Energie Jena-Pößneck gefragt wird: „Sie werden bei uns so selbstverständlich und geräuschlos umgesetzt, dass wir sie gar nicht mehr als besonders hervorhebenswerte familienbewusste Maßnahme wahrnehmen.“ Je nach Lebenslagen können die Beschäftigten mit ihren Vorgesetzten individuelle Arbeitszeitmodelle vereinbaren, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Bedarfen der Abteilungen Rechnung tragen.



Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebenslagen

Das Spektrum reicht vom Modell der Gleitzeit in Kombination mit einem Arbeitszeitkonto, der Vertrauensarbeitszeit ohne Nachweis der Arbeitsstunden bis hin zu Teilzeit. Vertrauensarbeitszeit funktioniert besonders gut in Abteilungen, die projektbezogen arbeiten. Im Kundenbüro mit festen Servicezeiten hat dieses Modell allerdings seine Grenzen. Hier greifen andere Modelle wie z. B. Teilzeit.

Gleitzeit ist besonders für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen eine Erleichterung, weiß die Personalleiterin zu berichten. Arzttermine und der Besuch ambulanter Pflegedienste erfordern von Pflegenden viel Flexibilität. Deshalb bietet dieses Modell den Beschäftigten die Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeiten nach ihren Bedürfnissen festzulegen.

Besonders bewährt haben sich die flexiblen Arbeitszeitmodelle auch für Beschäftigte, die nach der Elternzeit ihre Arbeitszeiten schrittweise wieder aufstocken. Manchmal ist es z. B. durch die Geburt eines Kindes nicht möglich, zu dem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückzukehren. Grundsätzlich versucht das Unternehmen, den betroffenen Beschäftigten die Rückkehr in die alte Position zu ermöglichen. Dazu ist es in einigen Fällen notwendig, Aufgaben im Team umzuverteilen. Hier stößt die Personalabteilung jedoch auf großes Verständnis innerhalb des Kollegiums: „Viele Mitarbeiter befinden sich in ähnlichen Situationen und wissen um die Herausforderungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringen kann“, so Hennig-Rußwurm.

Meist überschaubare Kosten

Wenn Beschäftigte Arbeit mit nach Hause nehmen, sind die Kosten für den Arbeitgeber in der Regel gering. Beispielsweise kann vereinbart werden, dass die Beschäftigten ihre eigene PC-Ausstattung nutzen und der Arbeitgeber die Kosten hierfür teilweise oder ganz übernimmt. Die Ausstattung von Beschäftigten mit Mobiltelefon und Notebook mit UMTS kostet – über die Anschaffung hinaus – monatlich in der Regel weniger als 100 Euro pro Person. Diese Maßnahme bedeutet für das Unternehmen wenig Aufwand, kann den Beschäftigten in bestimmten Familienphasen jedoch großen Nutzen bringen – und dem Arbeitgeber Ausfallzeiten ersparen.

Familienbewusste Schichtgestaltung

Planungstools nutzen

Schichtarbeit gilt in der Regel nicht als besonders familienbewusst. Allerdings: Wenn Schichtmodelle auch Beschäftigten ein gewisses Maß an Zeitsouveränität und Flexibilität einräumen, können sie in manchen Fällen – je nach familiärer Konstellation – sogar mehr Zeit für Familie ermöglichen. Kern dabei sind Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten bei der Erstellung von Schichtplänen, z. B. über elektronisch gestützte Planungstools (sogenannte Wunscharbeitspläne). Auch ein gutes Ausfallmanagement kann die Zeitplanung verlässlicher machen.

Mehr Flexibilität ist möglich

Teilzeit muss in Schichtbetrieben kein Tabu sein: Realisieren lässt sie sich beispielsweise durch eine entsprechende Ausweitung der Freischichten, aber auch durch Jobsharing oder mitunter im Rahmen von Regelungen, in denen der individuelle Arbeitsbeginn der jeweiligen Beschäftigten gestaffelt wird und Schichten so verkürzt werden. Mehr Flexibilität auf beiden Seiten kann mitunter auch dadurch entstehen, dass Beschäftigte im Schichtdienst für mehrere Funktionen qualifiziert werden. Dies ermöglicht dem Unternehmen nicht nur flexiblere Personaleinsatzmöglichkeiten, sondern auch mehr Auswahlmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Folgende Parameter können dabei helfen, die Schichtplanung familienbewusster zu gestalten:

- | Qualifizierung der Beschäftigten für breitere Einsatzmöglichkeiten in anderen Schichtplänen oder außerhalb des Schichtmodells
- | Soweit technisch möglich, mehr Tages- statt Nacht- und Wochenendbetrieb
- | Modernisierung des Personaleinsatzplanungs-Instrumentariums durch die Nutzung von IT-Tools, die mehr individuelle und dezentrale Planungen ermöglichen
- | Einsatz von Zeitarbeitskräften im Ausfallmanagement, um Abrufe von Beschäftigten in der Freizeit zu reduzieren
- | Jahresarbeitszeitkonto für mehr Arbeitszeitsouveränität – auch und gerade bei unvorhersehbaren Ereignissen
- | Flexibilität bezüglich der Anfangs- und Endzeiten, z. B. kleine Gleitphasen von 15 Minuten zur Abstimmung auf Fahr- oder Betreuungszeiten
- | Mehr Mitspracherecht der Beschäftigten bei der Planung, z. B. durch sogenannte Wunschsdienspläne
- | Temporäre Dienstpläne für besondere Lebenslagen, z. B. Dauertageschichten
- | Teilzeit durch Freischichten oder verkürzte Schichten, z. B. geteilte Schichten
- | Tauschbörse zum Schichttausch mit Kolleginnen und Kollegen

2.2 Unterstützung bei der Kinderbetreuung: Es muss nicht gleich der Betriebskindergarten sein

Oft entsprechen Kita-Öffnungszeiten nicht den Arbeitszeiten der Eltern. Deshalb kann eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sehr hilfreich sein. Es muss dabei nicht immer gleich ein eigener Betriebskindergarten eingerichtet werden. Auch mit anderen Maßnahmen können Beschäftigte beim Thema Kinderbetreuung unterstützt werden. Die Möglichkeiten im Überblick:

- | Kinderbetreuungszuschuss
- | Belegplätze
- | Kinderbetreuung im Verbund
- | Betriebseigene Kita
- | Notfall- und Randzeitenbetreuung



Kinderbetreuungszuschuss

Steuer- und sozialversicherungsfreie Unterstützung

Bei selbst organisierten Kinderbetreuungslösungen können Sie Ihre Beschäftigten unmittelbar mit einem Kinderbetreuungszuschuss (§ 3 Nr. 33 EStG, § 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung) unterstützen. Arbeitgeberleistungen, die zur Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen gewährt werden, sind unabhängig von der Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Zuschuss zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gewährt wird.

Belegplätze

Kooperation mit externem Anbieter

Oft ist es möglich, Belegplätze in bestehenden Betreuungseinrichtungen zu erwerben. Dabei vereinbaren Sie individuell, in welchem Umfang Sie als Arbeitgeber finanzielle Leistungen erbringen und wie viele Plätze den Kindern der Beschäftigten vorbehalten bleiben. Dabei gilt: Je mehr sich ein Unternehmen bei der Unterstützung der Betreuungseinrichtung engagiert, desto größer sind in der Regel seine Einflussmöglichkeiten.

Tipp

Ferienbetreuung

Etwa zwölf Wochen Ferien hat ein deutsches Schulkind, ungefähr doppelt so viele Ferientage wie seine Eltern. Angebote für die Ferien sind daher ein wichtiges Handlungsfeld betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Sie können dazu ein Informationsangebot über verschiedene Betreuungsmöglichkeiten zusammenstellen, Plätze bei externen Anbietern vermitteln oder auch – etwa zusammen mit Sportvereinen – ein eigenes Programm entwickeln. Es kann sich auch lohnen, bei den Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, anderen Organisationen, Jugendverbänden und Jugendzentren vor Ort nach Angeboten zu fragen.

Kinderbetreuung im Verbund

Kooperation mit anderen Unternehmen

Eventuell finden Sie andere Unternehmen in Ihrer Nähe, die einen ähnlichen Bedarf haben und mit denen Sie gemeinsam Lösungen entwickeln können. Dazu empfiehlt es sich, mit Betreuungseinrichtungen, Dienstleistern oder dem Jugendamt vor Ort direkt in Kontakt zu treten. Die Angebote reichen von der regulären Betreuung durch eine Tagesmutter in der Nähe bis hin zur Notfallbetreuung, etwa durch Dienstleister.

Belegplätze in Kindertagesstätten decken den Betreuungsbedarf

E.ON Ruhrgas AG

Zentrale: Essen

Beschäftigte: 1.500

Internet: www.eon-ruhrgas.com



Familienbewusste Maßnahmen als Erfolgsfaktor für Unternehmen

Für die Mehrheit der Beschäftigten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers – dieser Anforderung kommt E.ON Ruhrgas bereits seit vielen Jahren nach. Dem Unternehmen ist es gelungen, Rahmenbedingungen für Neueinsteigende und Beschäftigte zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, sich im Beruf zu engagieren, ohne dass dabei die Familie zu kurz kommt.

Hoher Bedarf bei der Kinderbetreuung

Die Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz für Eltern in Essen ist noch immer schwierig. Um Beschäftigte zu entlasten, kooperiert E.ON Ruhrgas mit den Kindertagesstätten „Friede“ und „Gruga“. Hier hält das Unternehmen für seine Beschäftigten insgesamt 40 Belegplätze für Kinder unter und über drei Jahren vor. Mit Unterstützung des Konzerns konnte die Zahl der Betreuungsplätze sogar auf 65 ab April 2012 erweitert werden.

Im Rahmen eines Kooperationsvertrages mit den beiden Kinderbetreuungseinrichtungen subventioniert das Unternehmen die Plätze, die den Beschäftigtenkindern zur Verfügung stehen. Ein belegter Platz wird erst dann wieder frei, wenn das Kind die Altersgruppe wechselt oder die Betreuungseinrichtung verlässt, sodass die Anzahl an Belegplätzen deshalb von Jahr zu Jahr variiert. Kann E.ON Ruhrgas die subventionierten Plätze nicht belegen, dürfen diese auch an betriebsfremde Kinder weitergegeben werden. Der Bedarf jedoch ist so groß, dass dieser Fall noch nicht eingetreten ist.



Individuelle Kinderbetreuungs-lösungen für jedes Alter

Falls die Tagesmutter ausfällt, eine neue gesucht wird, aber auch wenn andere Betreuungslösungen gefragt sind, steht den Beschäftigten kostenlos ein externer Familienservice beratend und vermittelnd zur Seite. Seit 2006 kooperiert der Energiekonzern mit dem Dienstleister. ►

- ▶ Bei Engpässen in der regulären Betreuung wird gerne auch das unternehmenseigene Eltern-Kind-Zimmer mit einem separaten Ruheraum für die Kleinen genutzt. Im kindgerechten Ambiente stehen hier gleich zwei Arbeitsplätze bereit.

Schulkindern bietet das Unternehmen ein besonderes Angebot: Über eine Weiterbildungs Kooperation zwischen der E.ON Ruhrgas und der Gazprom können 40 Kinder im Alter von 13 bis 15 Jahren zwei Wochen Ferien in Russland verbringen. Der Familienservice vermittelt ebenso Ferienangebote.

Beruf und Familie will auch vor und nach regulären Betreuungszeiten vereinbart werden. Deshalb rundet das Unternehmen sein familienbewusstes Angebot mit einer Variation flexibler Arbeitszeitmodelle sowie alternierender Telearbeit ab.



Familienbewusste Personalpolitik rechnet sich betriebswirtschaftlich

MVV Energie AG

Beschäftigte: 6.000

Internet: www.mvv-energie.de



60 Prozent der Beschäftigten hatten Bedarf bei der Kinderbetreuung

Schon vor Jahren rückte bei dem Mannheimer Energieunternehmen MVV Energie AG das Thema Familienfreundlichkeit verstärkt in den Fokus. Zunächst wurde 2004 über einen Mitarbeitervorschlag eine Umfrage unter den Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie initiiert. Das Ergebnis zeigte, dass 60 Prozent der Befragten Bedarf bei der Kinderbetreuung hatten. Gerade im Bereich der Betreuung der unter dreijährigen Kinder wünschten sie sich mehr Ganztagsplätze. Zudem sollten die Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten besser aufeinander abgestimmt werden. Auch bei der Notfall- und Sommerferienbetreuung gab es eine große Nachfrage. „Um den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter besser gerecht zu werden, einen qualifizierten Beruf und ein glückliches Privatleben miteinander zu verbinden, sahen wir großen Handlungsbedarf“, erzählt Thorsten Echterhof, Leiter Competence Center HR bei MVV Energie. Denn der lange Verbleib in der Elternzeit verursachte hohe Kosten und durch die fehlenden Betreuungsplätze hatten die Eltern kaum die Möglichkeit, früher an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. „Insgesamt deutliche Signale für unser Unternehmen, neue Wege zu gehen“, so Echterhof weiter. ►



► Neue Kooperationen –

neue Wege der Finanzierung

Die Formulierung von Zielen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie führte eine Vielzahl von Maßnahmen herbei: Unter anderem wurde 2005 die Kleinkinderbetreuung „Die kleinen Stromer e.V.“ eröffnet – eine Elterninitiative, die ein Public-Private-Partnership-Projekt mit der Stadt Mannheim ist und von



MVV Energie durch direkte Zuwendungen unterstützt wird. Dort stehen zurzeit 20 Plätze zur Verfügung und die Öffnungszeiten zwischen 7 und 18 Uhr sind auf den Bedarf der Beschäftigten abgestimmt. „Unser Unternehmen hat Hilfe zur Selbsthilfe geleistet“, erläutert Echterhof die Entstehung. „Die Eltern zeigen selbst Initiative und engagieren sich im Vorstand der Kinderkrippe“, so Echterhof weiter. Ein weiteres Projekt ist das jährliche Sommerferiencamp: Die 50 von MVV Energie angebotenen Plätze für Schulkinder sind immer schnell ausgebucht. Bei Betreuungsengpässen stellt das Unternehmen weiterhin das Eltern-Kind-Arbeitszimmer „Bärenhöhle“ zur Verfügung, das im Schnitt 70 Stunden im Jahr genutzt wird.

Geringe Überbrückungskosten als realer, betriebswirtschaftlicher Vorteil

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Unternehmen mittlerweile fest verankert, nicht zuletzt durch die Erkenntnis, dass ein Engagement in diesem Bereich betriebswirtschaftliche Effekte mit sich bringt. „Familienbewusste Maßnahmen zahlen sich aus“, erläutert Echterhof. „Wir haben reale, belastbare Zahlen erhoben und festgestellt, dass jeder eingesetzte Euro eine Ersparnis von 2,50 Euro erbracht hat“, so Echterhof weiter. Durch die reduzierte Ausstiegsquote nach der Elternzeit von 32 auf elf Prozent sind die Wiederbeschaffungskosten im Personalbereich gesunken. Gleichzeitig verminderten sich auch die Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten, weil die durchschnittliche Elternzeitdauer von 32 auf 14 Monate sank. Auch mit der Notfallbetreuung lassen sich krankheitsbedingte Lohnfortzahlungen dezimieren.

Betriebseigene Kita

Geeignet ab zehn Kindern

Eine betriebseigene Betreuungseinrichtung gibt Ihnen einen großen Spielraum, wenn es darum geht, die Betreuung dem Bedarf ihrer Beschäftigten anzupassen. Für alle Altersgruppen von Kindern können Firmenplätze regional vorhandene Lücken schließen. Mit Blick auf die Kosten empfiehlt sich eine eigene Einrichtung jedoch erst ab einer bestimmten Anzahl von Kindern (mindestens zehn bei dauerhafter Betreuung). Auch hier kann sich die Kooperation mit einem oder mehreren anderen Unternehmen lohnen. Wünschen Sie die Betreuung einer geringeren Anzahl von Kindern, können Sie dies tun, indem Sie Ihren Beschäftigten eine Tagesmutter zur Verfügung stellen.

Notfallbetreuung

Tagesmutter krank, Kita wegen Scharlach geschlossen oder Dienstreisen, die so gar nicht mit Betreuungszeiten zusammenpassen. Oft sind es solche „Notfälle“, die viel unnötigen Vereinbarkeitsstress auslösen. Wer dem vorbeugen will, kann vielerorts mit speziellen Dienstleistern oder anderen Akteuren vor Ort in Kontakt treten. Die Möglichkeiten reichen von einem Angebot in Ausnahmesituationen, d. h. einer Notfallbetreuung, z. B. durch einen externen Dienstleister oder ein Tagesmütter-Netzwerk. Auch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers im Haus, in dem gemeinsam gegessen oder in dem z. B. Schulkinder der Beschäftigten ihre Hausaufgaben machen können, kann eine große Entlastung sein, wenn Betreuungs- und Dienstzeiten nicht zusammenpassen.

2.3 Beruf und Pflege: Entlastung erhöht die Einsatzbereitschaft

In einer alternden Gesellschaft werden immer mehr Beschäftigte pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen. Pflege ist eine Herausforderung, die oft unvermittelt eintritt und häufig nicht einfach zu bewältigen ist. Dennoch wird darüber seltener gesprochen als etwa über das Leben mit Kindern. Die Anzahl der betroffenen Beschäftigten in einem Unternehmen liegt deshalb meist höher als vermutet.

Mit folgenden Maßnahmen können Sie Ihre Beschäftigten so unterstützen, dass sie arbeitsfähig bleiben:

- Informationspaket als Soforthilfe
- Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation
- Kooperationen mit Pflegedienstleistern, Beratungsstellen und anderen Unternehmen

Informationspaket als Soforthilfe

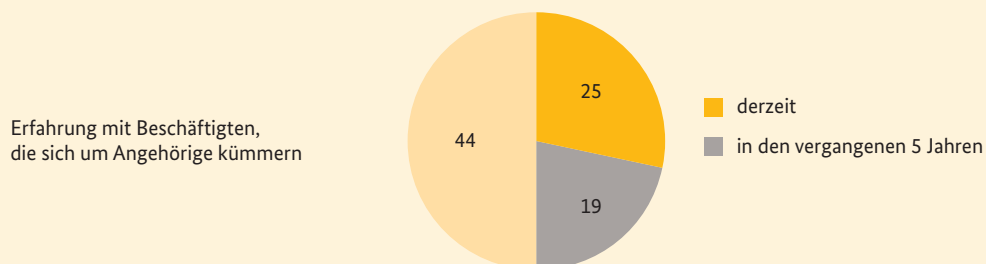
Um einer möglichen Beeinträchtigung der Arbeitsleistung vorzubeugen, ist es wichtig, ein offenes Ohr für das Thema zu haben und gebündelte Informationen zu pflegerelevanten Aspekten bereitzuhalten. Dazu gehören Adressen von Pflegeberatungsstellen, Pflegedienstleistungen sowie kurz zusammengefasste rechtliche, finanzielle und pflegepraktische Informationen für Beschäftigte, die sich um Angehörige kümmern. Ein solches Informationspaket kann in einer plötzlich eintretenden Pflegesituation Orientierung bieten. Beschäftigte, die in solchen Situationen Unterstützung erfahren, können ihren beruflichen Verpflichtungen auch schneller wieder konzentriert nachkommen.

Pflege von Angehörigen: Immer mehr Berufstätige sind betroffen

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts gab es 2009 in Deutschland 2,34 Millionen Menschen mit einer Pflegestufe, bis 2020 wird diese Zahl voraussichtlich auf 2,9 Millionen anwachsen. Entsprechend wächst auch die Zahl der Beschäftigten, die sich um zu pflegende Angehörige kümmern – und die Zahl der Unternehmen, die damit Erfahrung haben.

Beinah jedes zweite Unternehmen (44 Prozent) hat Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um Angehörige kümmern. Bei großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es sogar zwei Drittel der Unternehmen (66 Prozent). Gegenwärtig ist nach eigener Aussage rund jedes vierte Unternehmen (22 Prozent) betroffen, weitere 19 Prozent waren es in den letzten fünf Jahren.

Anteil der Unternehmen mit Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um Angehörige kümmern (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010; Institut für Demoskopie Allensbach, 2010:
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

Schon gewusst?

65 Prozent aller Berufstätigen halten es für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden. Vor die Entscheidung gestellt, würden 57 Prozent derjenigen, die bisher keine Pflegeaufgaben wahrnehmen, ihren Angehörigen gern selbst pflegen. Tatsächlich schränkt knapp die Hälfte der erwerbstätigen Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit ein oder gibt sie ganz auf, wenn ein Pflegefall eintritt.

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, 2010; TNS Infratest/Deutsches Zentrum für Altersforschung (Schneekloth/Wahl), 2005

Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation

Einem längerfristigen Ausstieg eines betroffenen Beschäftigten kann vorgebeugt werden. Hilfreich sind dabei die bereits genannten flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation – etwa die Möglichkeit, zeitweise mobil von zu Hause zu arbeiten. Auch vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder kurzfristig mögliche Freistellungen können Betroffenen helfen. Der Spielraum von möglichen Lösungen ist sehr groß und kann im persönlichen Gespräch mit den Beschäftigten individuell abgestimmt werden.

Stimmen aus der Praxis

Verstärkter Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

„Eine Umfrage hat ergeben, dass 37 Prozent unserer Mitarbeiter durch eine Pflegetätigkeit stark oder sehr stark in ihrer beruflichen Tätigkeit beeinflusst sind. Wir vermuten sogar noch einen viel höheren Anteil, da die Beschäftigten die Pflege von Angehörigen als Privatsache ansehen wollen“, erzählt Thorsten Echterhof, Leiter Competence Center HR bei dem Mannheimer Energieunternehmen MVV Energie AG. „Die hohe Zahl hat uns überrascht und bewogen, verstärkt im Bereich Beruf und Pflege aktiv zu werden“, so Echterhof weiter. Neben verschiedenen Arbeitszeitmodellen, wie Gleitzeit, Teilzeit, Homeoffice, bezahlte Freistellung und Nutzung des Pflegezeitgesetzes, bietet die MVV Energie umfangreiche Informationen, Checklisten und individuelle Beratung für pflegende Beschäftigte.

Kooperationen mit Pflegedienstleistern, Beratungsstellen und anderen Unternehmen

Kooperieren Sie mit Pflegedienstleistern oder psychosozialen Beratungsstellen, so können Sie betroffenen Beschäftigten eine Adresse nennen, wo sie sich unkompliziert schnelle Orientierung verschaffen können. Je schneller sich jemand orientiert, desto eher ist er wieder einsatzfähig. Aber auch die Kooperation mit anderen Unternehmen kann sowohl finanzielle als auch organisatorische Entlastung für Sie bedeuten.

Offensives Thematisieren und konkrete Unterstützung helfen, eine Doppelbelastung abzufedern

RWE Konzern

Beschäftigte: 45.641

Internet: www.rwe.com

VOR **RWE** GEHEN

Beruf und Pflege – Unterstützungsangebot trifft auf wachsenden Bedarf

Spätestens als der RWE Konzern im Februar 2012 den Artikel „Wenn Eltern älter werden“ in der Mitarbeiterzeitschrift herausgab, war das Unternehmen sicher, mit seinem Angebot den richtigen Pfad eingeschlagen zu haben. Andrea Pickenäcker, Mitarbeiterin im Bereich „Soziale Leistungen“ der RWE, erhielt zahlreiche positive Rückmeldungen von Beschäftigten, die neben dem Beruf Angehörige pflegen. „Das Thema wird angesichts des demografischen Wandels immer wichtiger. Wir wollen unsere Beschäftigten dabei unterstützen, Beruf und Pflege unter einen Hut zu bekommen. Das ist eine große Doppelbelastung und Herausforderung für jeden Betroffenen, aber auch für das Unternehmen. Unser Ziel ist es, den Mitarbeiter so zu unterstützen, dass er seinen Angehörigen bestmöglichst aufgehoben weiß, um sich dann auch wieder auf die Arbeit konzentrieren zu können“, so Pickenäcker.

Persönliche Beratung und Informationskampagne helfen im Akutfall und wirken präventiv

In Kooperation mit einem externen Dienstleister bietet RWE seit vier Jahren Beratung und Unterstützung in praktischen und rechtlichen Fragen zur Pflege von Angehörigen an. Die Kosten für diesen Service übernimmt RWE. Die eigentlichen Pflegekosten tragen die Angehörigen. Im Intranet stehen dazu Informationen und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner bereit.

Auch (noch) nicht betroffene Beschäftigte will das Unternehmen für das Thema sensibilisieren. Deshalb wird zukünftig in regelmäßigen Informationsveranstaltungen umfassend zum Thema informiert. Hierbei arbeitet die Personalabteilung mit der betrieblichen Sozialberatung, der Betriebskrankenkasse und weiteren internen und externen Expertinnen und Experten zusammen. Die Angebote weiterzuentwickeln ist dem Unternehmen wichtig. Evaluationsgespräche mit den Teilnehmenden am Ende der Veranstaltungen sollen dem Konzern einen Überblick darüber verschaffen, welche Themen den Beschäftigten am wichtigsten sind. „Je mehr das Thema aus der Tabuecke herauskommt, umso mehr werden wir auch erfahren, wo der Schuh tatsächlich drückt und wo wir weiterhelfen können“, vermutet Pickenäcker.

Familienpflegezeit

Die neue Familienpflegezeit, die seit dem 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, sieht vor, dass Beschäftigte, die eine Augenhörige oder einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren reduzieren, wobei ein Mindestumfang von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf. In dieser Zeit soll ihr Einkommen nur halb so stark gekürzt werden wie die Arbeitszeit. Dadurch können Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise von 100 auf 50 Prozent reduzieren und das bei einem Gehalt von in diesem Fall 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Nach der Pflegephase arbeiten sie wieder in vollem Umfang und erhalten weiterhin nur 75 Prozent ihres Gehaltes – so lange, bis das Zeitwertkonto wieder ausgeglichen ist.

Ziel der Regelung ist es, dass Unternehmen die Familienpflegezeit freiwillig z. B. per Betriebsvereinbarung anbieten. Um die finanziellen Risiken für Unternehmen zu minimieren, muss für die Beschäftigten eine „Familienpflegezeitversicherung“ bestehen, wenn sie die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Die Versicherung läuft bis zum vollständigen Ausgleich des Zeitwertkontos. Die monatliche Prämie für die Absicherung einer Pflegeperson mit durchschnittlichem Einkommen liegt im unteren zweistelligen Eurobereich.

Mit der Kombination von Teilzeitarbeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege können pflegende Angehörige trotz Ausübung der Pflege ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten. Personen mit geringem Einkommen werden sogar bessergestellt.

In der betrieblichen Praxis kann sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit orientieren: Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab, die die Förderbedingungen erfüllt. Der Arbeitgeber beantragt auf dieser Basis ein zinsloses Darlehen zur Refinanzierung des von ihm gewährten Entgeltvorschusses beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Das Bundesamt prüft die Erfüllung der Förderbedingungen und gewährt dem Arbeitgeber während der Pflegephase das Darlehen. In der Nachpflegephase behält der Arbeitgeber Rückzahlungsanteile vom Lohn ein und führt diese zur Tilgung ab.

Weitere Informationen finden sich unter

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,thema=thema-familienpflegezeit.html>

Stimmen aus der Praxis

Beruf und Pflege enttabuisieren

Hamburg Wasser hat die zunehmende Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schon früh erkannt. Das Durchschnittsalter im Unternehmen beträgt mittlerweile 47 Jahre. Bereits im Jahr 2007 war es Chefsache, dieses wichtige Thema zu enttabuisieren. „Pflege von Angehörigen sollte bei uns kein Tabuthema mehr sein. Es war ein wichtiges Anliegen der Geschäftsführung, den Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern offiziell Danke zu sagen. Wir möchten sie unterstützen, mit dieser Doppelbelastung umzugehen“, erzählt Katja Bellin, Ansprechpartnerin „Beruf & Familie“ bei der Personalentwicklung. Informationsveranstaltungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten, wie z. B. Angehörigenpflege, Demenzerkrankungen und Patientenverfügungen, dienen dazu, den Beschäftigten Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner und Lösungsvorschläge zu vermitteln.

2.4 Väter: Beruf und Familie kein Frauenthema mehr

Lange galt das Thema Beruf und Familie als Frauenthema. Doch veränderte Rollenbilder führen mehr und mehr dazu, dass gerade auch qualifizierte Männer bei der Arbeitgeberwahl viel Wert auf Vereinbarkeit legen. Für viele Paare ist es selbstverständlich geworden, dass sich berufstätige Eltern Verantwortung für Erziehung und Familieneinkommen aufteilen. Allerdings sehen sich Väter häufig noch mit einer Arbeitskultur konfrontiert, die dem entgegensteht.

Väter beteiligen sich heute mehr an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder

Beteiligen sich Väter heute mehr an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder als vor 5 bis 10 Jahren? Finden sie das gut?

Anteil in Prozent

Väter beteiligen sich heute
mehr

67

Ich finde das sehr
gut

40

Weniger

2

Nicht viel geändert

21

Finde es gut

27

Schwer zu sagen

10

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 16 Jahre

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2011

Väter sind gerade in einer Branche mit hohem Männeranteil die zentrale Zielgruppe einer familienbewussten Unternehmens- und Arbeitszeitkultur. Wie und warum man familienbewusste Personalpolitik für Väter etabliert, erläutert Volker Baisch, Projektleiter bei VÄTER e. V. im Interview:



? Woran erkennt man väterfreundliche Unternehmen?

Volker Baisch: Zuerst einmal daran, dass männliche Mitarbeiter eines familienfreundlichen Unternehmens motivierter, leistungsfähiger und seltener krank sind. Väterfreundlichkeit bedeutet außerdem, dass beispielsweise Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik auf die Bedürfnisse von männlichen Mitarbeitern zugeschnitten sind und diese explizit adressieren. Dies lässt sich anhand von konkreten Kennzahlen bewerten, wie z.B. der Anzahl der Elternzeitmonate von Vätern, der Teilzeitquote der Männer im Unternehmen und dem Krankenstand. Zunehmend wichtiger wird für Männer übrigens auch das Thema Angehörigenpflege, denn gerade Söhne übernehmen deutlich öfter Verantwortung, als gemeinhin geglaubt wird.

? Was sind konkrete Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter erleichtern?

Volker Baisch: Männer empfinden oft noch mehr als Frauen ein Zeitproblem. Daher sind für sie Modelle wie vollzeitnahe Teilzeit, Lebensarbeitszeitkonten oder auch die Möglichkeit, von zu Hause oder unterwegs aus zu arbeiten, sehr wichtig. Im Kern geht es dabei vor allem um Maßnahmen, die eine Ergebnis- statt einer Anwesenheitskultur unterstützen. Entscheidend sind dabei weniger die einzelnen Maßnahmen – ausschlaggebend ist eher, ob diese glaubwürdig kommuniziert und gelebt werden. Besonders wichtig sind dabei Führungskräfte. Nehmen diese eine Vorbildhaltung ein und sind sie bereit, auch Männern passgenaue Vereinbarkeitsmodelle zu ermöglichen, dann ist das schon mehr als die halbe Miete. Insbesondere höher qualifizierte Führungskräfte sind hier oft „Leuchttürme“, die eine Unternehmenskultur nachhaltig beeinflussen.

? Was sollten Unternehmen tun, wenn sie eine familienbewusste Personalpolitik auch für Väter umsetzen wollen?

Volker Baisch: Mehr väterbewusste Personalpolitik fängt mit einer Bestandsaufnahme an. Dabei geht es weniger darum, Männer im Unternehmen mit Fragebögen auszustatten. Stattdessen haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, in kleineren Runden die männlichen Beschäftigten – und auch die Führungskräfte – konkret danach zu fragen, wie gut sie Beruf und Familie tatsächlich unter einen Hut bringen können. Meistens treten bei solchen Runden vorhandene Defizite und Bedürfnisse ziemlich rasch hervor. Danach ist es wichtig, geweckte Erwartungen nicht zu enttäuschen, sondern sehr konsequent deutlich zu machen, dass familienbewusste Personalpolitik auch Männersache ist. Konkret heißt das beispielsweise, dass auch männliche Mitarbeiter und Führungskräfte alternative Arbeitszeitmodelle ohne schlechtes Gewissen und Angst vor Karriereknicken in Anspruch nehmen können. Dies sollte offen in Bewerbungs- und Zielvereinbarungsgesprächen angesprochen werden. Für viele Unternehmen und Führungskräfte ist das ein echter Paradigmenwechsel, der nicht von heute auf morgen umzusetzen ist. Begleitende Coachings sind hier hilfreiche Sparringspartner. Lohnend ist ein solcher Prozess allemal – nicht nur für die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens, sondern auch, um die Motivation von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern zu sichern.

Väterfreundlichkeit ist Normalität

Hamburg Wasser

Beschäftigte: 2.400

Internet: www.hamburg-wasser.de



Familienbewusste Maßnahmen für Väter und verstärkte Nachfrage nach Vätermonaten

Bei Hamburg Wasser sind 80 Prozent der Beschäftigten männlich – viele davon Väter. Insbesondere auch dieser Zielgruppe wollte das Unternehmen vor einigen Jahren Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigen, nicht zuletzt weil vor allem Nachwuchsführungskräfte verstärkt Vätermonate beantragten. „Um der gestiegenen Nachfrage besser gerecht zu werden, begleitete zunächst Väter e. V. als externer Berater das Unternehmen. Es wurde gemeinsam eine Befragung zu den Bedürfnissen von Vätern entworfen und durchgeführt. Danach etablierten wir Vätervorträge, Seminare und Stammtische“, erläutert Andrea Ebeloe, Abteilungsleiterin der Personalentwicklung. Das Spektrum der behandelten Themen reichte von „Was brauchen Väter am Arbeitsplatz?“, „Was mache ich, wenn mein Kind nicht in die Kita möchte?“ oder aber auch „Wie gehen Führungskräfte mit Vätermonaten um?“. Zudem nahm Hamburg Wasser am Projekt „Innovative Personalentwicklungsmaßnahmen für Väter“ (IPEV) des Hamburger Senats für Soziales und Familie teil. Das Projekt wurde aufgrund des Ergebnisses, dass Beschäftigte mit ihren Anliegen als Erstes zu ihrem Vorgesetzten gehen, mit dem Fokus auf Führungskräfte (IPEV II) fortgeführt.

Vätermonate sind heute so normal wie Telearbeit und Notfallbetreuung

Heute sind väterbewusste Maßnahmen ein Baustein von vielen. „Die Zahl der männlichen Beschäftigten, die Vätermonate nehmen, hat sich bei uns seit der Einführung des Elterngeldes verdreifacht. ►



► Sie haben den gleichen Stellenwert wie Telearbeit oder Notfallbetreuung“, stellt Katja Bellin, Ansprechpartnerin „Beruf & Familie“ bei der Personalentwicklung fest. Über die Zeit kristallisierte sich dennoch heraus, dass die Väter nicht so stark im Fokus stehen wollten. Die Väterveranstaltungen wurden wieder in die Seminarreihen rund um Fragen der Erziehung und Familie integriert und richten sich gleichermaßen an alle Beschäftigten. Insgesamt nehmen jährlich rund 100 Beschäftigte an den regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen teil. Sie werden von weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen besucht.

Vorreiter von früher sind heute Führungskräfte

Die Nachwuchsführungskräfte mit Vätermonaten haben Maßstäbe gesetzt. Dies unterstrich die Erkenntnis, dass Führungskräfte im Prozess um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtige Vorbilder sind. Familienbewusstsein ist somit ein elementarer Bestandteil der Führungsaufgabe. Bei Hamburg Wasser ist dies auch in den Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit sowie im Beurteilungswesen und anderen Instrumenten fest verankert. Die Philosophie von Hamburg Wasser ist, dass „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ein kulturelles Thema ist, das von oben vorgelebt werden soll. Durch einige Projekte konnten gute Ideen generiert werden, die jetzt vom Unternehmen in die Praxis umgesetzt werden. „Nur wenn Familienbewusstsein im Unternehmen gelebt wird, kommt es in der Unternehmenskultur an“, zieht Bellin das Fazit.

2.5 Familienbewusste Unternehmenskultur: Führung und Vorbilder gefragt

Vertrauen stärkt Leistungsfähigkeit

Veränderungen wie die Einführung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle sind nur dann erfolgreich, wenn sie von der Geschäftsleitung und den Führungskräften unterstützt und getragen werden. Bekennen Sie sich als Führungskraft zur aktiven Umsetzung familienbewusster Maßnahmen in Ihrem Unternehmen, so fördern Sie damit eine Kultur des Vertrauens, in der Beschäftigte ihre Leistungsfähigkeit entfalten können.

Eine positive Unternehmenskultur nach innen, in der Beschäftigte sich emotional an ihr Unternehmen gebunden fühlen, strahlt nachweislich auch nach außen ab. Und: Beschäftigte, die positiv von der Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers sprechen, sind die besten Botschafterinnen und Botschafter eines Unternehmens – auch und gerade, wenn es darum geht, qualifizierte Fachkräfte für das Unternehmen zu interessieren.

Besprechungszeiten mit Rücksicht auf die familiären Verpflichtungen

Immer mehr Unternehmen geben sich inzwischen Meeting-Regeln, die festlegen, wie und wann Besprechungen stattfinden sollen. Die lauten beispielsweise: Besprechungen finden grundsätzlich zu Zeiten einer gesicherten Betreuung statt.

Das Bekenntnis der Geschäftsleitung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Sie durch folgende Maßnahmen zum Ausdruck bringen:

- | Formulierung familienfreundlicher Unternehmensgrundsätze und Firmenleitlinien,
- | eigenes beispielhaftes Engagement,
- | Formulierung familienfreundlicher Handlungsgrundsätze in den Zielvereinbarungen von Leitungspersonen,
- | regelmäßiger Austausch in Mitarbeitergesprächen.

Mit gutem Beispiel vorangehen

Ein familienfreundliches Klima im Unternehmen lebt von Vorbildern und davon, dass Führungskräfte das Thema aktiv zum Thema machen. Werden etwa Leitlinien zu familienbewusstem Führungsverhalten in den Zielvereinbarungen der Führungskräfte verankert, kann sich das auch positiv auf das Selbstverständnis von Führungskräften auswirken. Nicht selten erfährt das Thema dadurch eine besondere Legitimation und damit auch eine höhere Akzeptanz im gesamten Unternehmen. Viele Unternehmen ermöglichen ihren Führungskräften auch spezielle Coachings oder Fortbildungen, die dabei unterstützen, familienbewusstes Führen im Unternehmen weiterzuentwickeln.

Anpassungsbedarf in Gesprächen ermitteln

Zielvereinbarungen, die festlegen, dass Führungskräfte in Mitarbeitergesprächen auch familiäre Bedürfnisse der Beschäftigten ansprechen, haben den Vorteil, dass sich im persönlichen Gespräch mit den Beschäftigten die getroffenen Vereinbarungen zu familienbewussten Maßnahmen regelmäßig den gegebenen Lebensumständen der Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen anpassen lassen.

Unternehmenskulturen verändern – Familienfreundlichkeit integrieren

Energieversorgung Offenbach AG (EVO)

Beschäftigte: 670

Internet: www.evo-ag.de

Wir sind für Sie nah.



Dialog auf Augenhöhe – Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmenskultur

„Familienfreundlichkeit im Unternehmen ist bei uns keine Frage des Geldes. Es ist eine Frage des Wollens – und letzten Endes eine Frage der Unternehmenskultur.“ Diese Auffassung vertritt Michael Homann, Vorstandsvorsitzender der Energieversorgung Offenbach AG (EVO). Das Unternehmen hat in den vergangenen Jahren nicht nur ein Eltern-Kind-Zimmer namens „Die Glühwürmchen“ etabliert und gemeinsam mit Partnern einen Kindergarten auf dem Firmengelände ins Leben gerufen. Die EVO hat darüber hinaus 27 Teilzeitmodelle und

flexible Schichtmodelle eingeführt, um den Beschäftigten den Spagat zwischen Beruf und Familie zu erleichtern.

Unverzichtbar für die sinnvolle Integration der Familienfreundlichkeit ist ein reibungsloser Dialog zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung: Bei der EVO stand deshalb eine Mitarbeiterbefragung am Anfang aller Bemühungen, wie Homann berichtet. Damit wollte sein Unternehmen den Bedarf – etwa bei der Kinderbetreuung – abfragen und teure Fehlplanungen vermeiden. Darüber hinaus nutzt der Vorstand die Betriebsversammlungen, das regelmäßige Vorstandsfrühstück sowie die After-Work-Academy, eine interne Weiterbildungsmöglichkeit der EVO, um das direkte Gespräch mit der Belegschaft zu pflegen. Michael Homann: „Dieses Vorgehen ist natürlich sehr zeitintensiv. Wenn die Sache aber einmal ins Rollen gekommen ist, hat es den Vorteil, dass man direkter auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter reagieren kann.“

Veränderungen wie die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sind vor allem dann erfolgreich, wenn sie von der Geschäftsführung getragen werden. Michael Homann hat in seinem Unternehmen, das Teil der MVV Energie Gruppe ist, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie schnell zur Chefsache gemacht. „Für mich ist Unternehmenskultur die Art und Weise, wie im Unternehmen zusammen gearbeitet und miteinander umgegangen wird. Hierzu gehören Offenheit, Fairness und gegenseitiger Respekt.“ Seine Erfahrungen zeigen, dass sich dank einer angemessen publizierten familienorientierten Personalpolitik leichter qualifizierte Fachkräfte halten und gewinnen lassen. ►

► **Regelmäßige Gespräche fördern die Weiterentwicklung des Themas im Unternehmen**

„Damit das Engagement kein einmaliges Strohfeuer bleibt, muss die Angelegenheit immer wieder thematisiert werden. Wir haben deshalb das Projekt Beruf und Familie kontinuierlich und nachhaltig weiterentwickelt“, betont Homann. So werden regelmäßig Gespräche mit dem mittleren Management geführt und Workshops zur Führungskräfte sensibilisierung veranstaltet. Zusätzlich können sich die Beschäftigten bei einer zentralen Anlaufstelle beraten lassen – sei es zum Thema Beruf und Kinderbetreuung oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Auch das „Sichtbarmachen“ fördert die Integration in die Unternehmenskultur. Wenn Beschäftigte ihre Kinder im Notfall auch mal mit an ihren Arbeitsplatz nehmen können, schafft die Präsenz eine ganz andere Form von Toleranz und Akzeptanz gegenüber den im Unternehmen beschäftigten Eltern. „Die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter ermutigen uns weiterzumachen und nicht auf der jetzigen Stufe stehen zu bleiben.“

3.

Kommunikation nach innen und außen

Unternehmen mit familienbewusster Personalpolitik profitieren davon, ihre Beschäftigten einzubinden, Netzwerke zu aktivieren und sich mit neuesten Informationen zum Thema zu versorgen. Wie das funktioniert, erfahren Sie hier.

Beschäftigte in die Verantwortung nehmen

Je größer ein Unternehmen ist, desto größer ist die Gefahr, dass ein Teil der Belegschaft die familienbewussten Maßnahmen nicht kennt. Umgekehrt kann es passieren, dass auch die Führungskräfte in nur unzureichendem Maße die familiären Bedürfnisse der Beschäftigten erfassen können.

Offenheit für realistische Maßnahmen signalisieren

Der Austausch über bessere Möglichkeiten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, erfolgt oft in Gesprächen zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Eine Möglichkeit, das Thema systematischer zu adressieren, kann aber auch eine Beschäftigtenbefragung sein. Hier können die Bedarfe der Beschäftigten an familienfreundlichen Angeboten und gleichzeitig auch Lösungsvorschläge erfragt werden. Dabei sollte der Arbeitgeber signalisieren, dass er offen für realistische und finanzierbare Maßnahmen ist und dass ihm an einer familienbewussten Unternehmenskultur liegt. Als praxiserprobtes Instrument steht hier der UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“ zur Verfügung.

Schon gewusst?

Arbeitgeber schätzen ihre Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiver ein als die Beschäftigten. Während 63 Prozent der Arbeitgeber sagen, dass ihr Unternehmen ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen bietet, stimmen dieser Aussage nur 27 Prozent der Arbeitnehmer zu. Das liegt häufig daran, dass nicht alle Beschäftigten die Maßnahmen nutzen oder überhaupt kennen.

Quelle: BMFSFJ (Hrsg.): Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften, 2008

Der UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“

Der UnternehmensCheck des Netzbüros „Erfolgsfaktor Familie“ ist ein Instrument, mit dem Arbeitgeber ihre familienbewusste Unternehmensführung pragmatisch überprüfen und weiterentwickeln können. Dazu werden diejenigen einbezogen, die im Rahmen des UnternehmensChecks „Erfolgsfaktor Familie“ nicht nur als Nutznießer, sondern auch als Mitgestalter einer familienbewussten Personalpolitik verstanden werden: die Beschäftigten. Kern des UnternehmensChecks ist daher eine begleitete Beschäftigtenbefragung. Das Instrument steht allen Mitgliedern des Unternehmensnetzwerkes zur Verfügung; die Mitgliedschaft ist kostenlos und beinhaltet keine Verpflichtungen (Details zum Netzwerk finden Sie auf Seite 38).

Ziel: Möglichkeiten ausloten

Der UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“ hilft Ihnen, die Sicht Ihrer Beschäftigten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser kennenzulernen. Er ermöglicht Ihnen, bestehende Angebote wirksamer zu gestalten und Ihre Kommunikation zum Thema Beruf und Familie zu verbessern, sofern dies nötig erscheint. Sie können mit dem UnternehmensCheck Möglichkeiten und Bedarfe für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausloten, ohne direkt ein großes Maßnahmenpaket schnüren zu müssen. Das Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“ begleitet Sie bei diesem Prozess.

Unter www.erfolgsfaktor-familie.de/unternehmenscheck finden Sie weitere Informationen.

Firmeneigene Netzwerke stärken den Zusammenhalt

Veränderungen in der Unternehmenskultur lassen sich bewerkstelligen, wenn diese gemeinsam von Beschäftigten und Unternehmensleitung getragen werden. Hier können innerbetriebliche Netzwerke hilfreich sein. In diesem Rahmen schließen sich Beschäftigte zusammen, formulieren ihre Bedarfe zu den Themen der Vereinbarkeit und werden vom Unternehmen dabei unterstützt, selbst Ideen und Angebote für mehr Vereinbarkeit zu entwickeln.

Interne Kommunikation nutzen

In hausinternen Medien wie Mitarbeiterzeitung, Intranet oder Rundschreiben sollten Neuerungen und Informationen zum Thema beständig platziert werden. Einige Unternehmen haben beispielsweise in ihrem Intranet bereits eigene Plattformen zum Thema Beruf und Familie eingerichtet, die unter anderem über Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld informieren.

Erfolgreiches Marketing: Vorteile bei Personalgewinnung

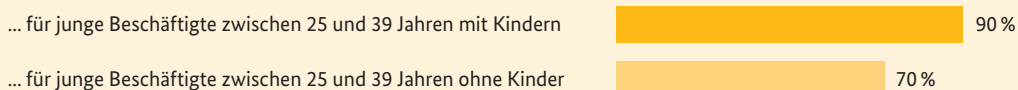
Familienbewusste Unternehmen sind attraktivere Arbeitgeber. Platzieren Sie das Thema deshalb in Stellenanzeigen, auf der Website und bei öffentlichen Auftritten, dann stärken Sie damit Ihren Ruf als familienfreundlicher Arbeitgeber.

Schon gewusst?

Familienfreundlichkeit genauso wichtig wie das Gehalt

Für 90 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern ist Familienfreundlichkeit ebenso wichtig oder sogar wichtiger als das Gehalt – bei den Beschäftigten ohne Kinder sind es sogar noch 70 Prozent. Mehr als drei Viertel der jungen Beschäftigten würden für mehr Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber wechseln. Somit ist familienbewusste Personalpolitik und deren Kommunikation für die Mitarbeiterrekrutierung und -bindung ein wichtiger Faktor.

Familienfreundlichkeit ist bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig oder wichtiger als das Gehalt ...



Quelle: BMFSFJ (Hrsg.): Personalmarketingstudie 2010

Regionale Netzwerke als Standortkommunikation

Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich zu einem Strategiethema für Städte und Gemeinden, Landkreise und Regionen, Unternehmen und Betriebe entwickelt. Gerade Unternehmen, die am selben Standort agieren, haben mit Blick auf den demografischen Wandel ein gemeinsames Ziel: Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Anforderungen gut ausgebildeter Beschäftigter mit Kindern und zunehmend auch pflegebedürftigen Angehörigen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht werden.

Zielorientierte Kooperationen auf lokaler Ebene sind der Schlüssel für familienbewusste Maßnahmen und Instrumente. Gerade Unternehmen, die über weniger personelle oder finanzielle Ressourcen für betriebliche Kinderbetreuung oder andere familienbewusste Maßnahmen verfügen, können mit anderen Unternehmen und Partnern kooperative Ansätze finden.

Stimmen aus der Praxis

Familienbewusstsein in Unternehmen und Region machen den Standort attraktiv für Fachkräfte

Familienbewusstsein ist bei den Stadtwerken Energie Jena-Pößneck gelebter Teil einer Unternehmenskultur, die um den Wert des Know-hows ihrer Beschäftigten weiß: „Das sind alles schlaue Leute, die wir halten wollen“, betont die Personalleiterin. Dass man dafür sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens etwas tun kann, weiß auch Martin Fürböck, Geschäftsführer der Stadtwerke. Als Vorsitzender des Vorstandes des Förderkreises „Familienfreundliches Jena e.V.“ engagiert er sich zusammen mit dem „Jenaer Bündnis für Familie“ dafür, die Region stark und für Familien attraktiv zu machen. Flexible Betreuungslösungen für Notfallsituationen oder Ferienangebote für Schulkinder sind nur einige der Projekte, die von den Stadtwerken mit Kooperationspartnern entwickelt werden. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, dass auch die eigenen Beschäftigten von diesen Angeboten erfahren und Gebrauch machen. Informationsmaterial und Broschüren erhalten sie deshalb meist als Erste. Familienbewusstsein wird für alle sichtbar und dringt in das Bewusstsein der Beschäftigten und Vorgesetzten ein – durchaus als etwas Selbstverständliches.

4. Service

4.1 Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Bundesweit größte Plattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ 2006 in einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertags ins Leben gerufen. Es ist die bundesweit größte Plattform für alle, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren oder bereits engagieren. Mitgliedsunternehmen haben die Möglichkeit, ihr Engagement für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und Erfahrungen mit anderen auszutauschen. Wir laden Sie ein, kostenlos Mitglied zu werden.

Die kostenfreie Mitgliedschaft – Ihr Vorteil

Sie können sich kostenlos im Unternehmensnetzwerk registrieren und so von den folgenden Angeboten und Vorteilen profitieren:

- Wahrnehmung Ihres Engagements:** Mit der Mitgliedschaft machen Sie Ihr Interesse für eine familienfreundliche Unternehmensführung sichtbar. Sie können das Mitglieder-Logo in Ihrer Außenkommunikation nutzen und über das Netzwerk Ihr Engagement bekannter machen.
- Austausch:** Als Mitglied können Sie sich mit den übrigen Mitgliedern austauschen und profitieren von den Erfahrungen anderer Unternehmen, z. B. können Sie gezielt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner suchen.
- Beratung und Information:** Durch das Netzwerkbüro erfahren Sie von aktuellen Publikationen, Veranstaltungen und Neuigkeiten zum Thema. Ebenso können Sie sich mit konkreten Fragen an das Netzwerkbüro wenden und die Beratungsangebote nutzen.

Bei Interesse können Sie sich direkt unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk anmelden.

4.2 Nützliche Links und Publikationen

Nützliche Links

■ **www.erfolgsfaktor-familie.de**

Website des Bundesfamilienministeriums zum Unternehmensprogramm und -netzwerk mit einer Fülle von Basisinformationen, Beispielen guter Praxis, Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern und Austauschmöglichkeiten.

■ **www.familien-wegweiser.de**

Auf diesem Portal gibt das Familienministerium Hinweise rund um alle Themen, die Familien bewegen – von Leistungen für Familien über Erziehung, Ernährung und Gesundheit bis zu Bildung, Verbraucherthemen und Familienrecht.

■ **www.mittelstand-und-familie.de**

Dieses Portal unterstützt Arbeitgeber, Beschäftigte und Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren mit übersichtlichen Informationen und praktischen Lösungen, kostenfreier Beratung durch Expertinnen und Experten sowie Hintergrundwissen.

■ **www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de**

Hier präsentieren sich die bundesweit über 650 Lokalen Bündnisse für Familie – eine Initiative, die vom Bundesfamilienministerium getragen wird. Die Bündnisse sind Netzwerke von Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft, die sich vor Ort freiwillig zusammensuchen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien zu verbessern.

■ **www.beruf-und-familie.de**

Internetpräsenz der berufundfamilie gGmbH, die 1998 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet wurde. Zentrale Angebote sind das audit berufundfamilie und das audit familiengerechte hochschule. Beide verstehen sich als strategische Managementinstrumente für maßgeschneiderte, gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

■ **www.wege-zur-pflege.de**

Internetportal mit umfangreichen Informationen zum Thema Pflege.

Weiterführende Publikationen

BMFSFJ (Hrsg.): Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis, 2012

BMFSFJ (Hrsg.): Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, 2011

BMFSFJ, DIHK (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, 2012

BMFSFJ (Hrsg.): Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann, 2009

BMFSFJ, DIHK (Hrsg.): Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, 2010

BMFSFJ (Hrsg.): Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung, 2012

BMFSFJ (Hrsg.): Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten, 2010

BMFSFJ (Hrsg.): Informationen für Personalverantwortliche, 2009

Der Newsletter „Erfolgsfaktor Familie“ informiert über die aktuellsten Entwicklungen zum Thema. Wer Interesse hat, kann ihn kostenfrei unter www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter abonnieren.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstellen:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
E-Mail: netzwerkbueror@dihk.de
Tel.: 030 20308 - 6101
Fax: 030 20308 - 5 - 6101

BDEW Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V.
Reinhardtstraße 32
10117 Berlin
E-Mail: volker.holtfrerich@bdew.de
Tel.: 030 300199-1067
Fax: 030 300199-3067

Redaktion:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Bildnachweise: Titel: Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW)/
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ – S. 4: Frau Dr. Kristina Schröder, BMFSFJ/L. Chaperon –
S. 5: Frau Hildegard Müller, Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) –
S. 14: Stadtwerke Jena – Pößneck – S. 16: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ –
S. 18, 19: Kita Gruga, Kita Friede, Essen – S. 20, 21: MVV Energie – S. 28: Volker Baisch,
Väter gGmbH – S. 29: HAMBURG WASSER – S. 32: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Stand: April 2012, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Köllen Druck & Verlag GmbH